

Velferðarnefnd
Nefndasvið skrifstofu Alþingis
Austurstræti 8-10
150 Reykjavík

2. maí 2023

Efni: Umsögn BHM um frumvarp til laga um breytingu á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum (vinnutímaskráning starfsmanna), 940. mál

Bandalag háskólamanna (BHM) hefur fengið til umsagnar frumvarp til laga um breytingu á lögum um aðbúnað, hollustuhætti og öryggi á vinnustöðum þar sem lagt er til að bætt verði við lögin ákvæði um skyldu atvinnurekenda til að koma upp kerfi vegna skráningar á vinnutíma starfsmanna. Í slíku kerfi skuli meðal annars skrá upplýsingar um daglegan og vikulegan vinnutíma sem og upplýsingar um á hvaða tíma sólarhrings unnið er, samfelldan hvíldartíma og vikulegan frídag, og frávik frá þeim reglum.

Í greinargerð með frumvarpinu kemur fram að efni þess byggir á athugasemdum Eftirlitsstofnunar EFTA (ESA) um að ákvæði laga hér á landi tryggir ekki með fullnægjandi hætti fullnustu á réttindum starfsfólks samkvæmt ákvæðum vinnutímatilskipunar 2003/88/EB. Var í því efni vísað til dóms Evrópudómstólsins í máli C-55/18 CCOO þar sem dómstóllinn komst að þeirri niðurstöðu að ákvæði tilskipunarinnar fælu í sér að atvinnurekendur þyrftu að koma upp áreiðanlegu og aðgengilegu kerfi vegna skráningar á vinnutíma starfsfólks.

BHM styður efni frumvarpsins en leggur þó til orðalagsbreytingu

BHM leggur til að breyting verði gerð á orðalagi ákvæðisins og það fært til betra samræmis við niðurstöðu dómstólsins og athugasemdir ESA. Nánar tiltekið að orðinu „*hlutlægu*“ verði bætt við í 1. málslíð 57. gr. a. fyrir framan orðin „áreiðanlegu og aðgengilegu erfi“.

Í máli Evrópudómstólsins kemur fram að skyldur atvinnurekenda um skráningu vinnutíma byggir á þessum þremur þáttum, en ekki aðeins þeim tveimur sem vísað er til í texta frumvarpsins. Svo vitnað sé í orð dómstólsins (mgr. 60) „... *the Member States must require employers to set up an objective, reliable and accessible system enabling the duration of time worked each day by each worker to be measured*“.

Hlutlægni og gagnsæi í vinnutímaskráningu styrkir réttindi launafólks

Tímaskráning þar sem *hlutlægni* er lögð til grundvallar tryggir að skráning daglegs vinnutíma sé óháð huglægu mati atvinnurekanda, og starfsmanna eftir atvikum, og sé því líklegri til að staðfesta raunverulegan vinnutíma starfsfólks samkvæmt ákvæðum tilskipunarinnar. Hér um grundvallaratriði að ræða sem nauðsynlegt er að löggin endurspegli.

Atvinnurekendum verður ekki uppálagt að taka upp tiltekið tímaskráningarkerfi umfram önnur. Almennt má þó gera ráð fyrir því að rafræn skráningarkerfi séu best til þess fallin að tryggja hlutlægni við skráningu vinnutíma. Slík kerfi eru hins vegar ekki notuð í öllum atvinnugreinum og/eða við allar aðstæður. Reynir þá meira á þekkingu aðila á þeim reglum sem hér um ræðir, samtal og gagnkvæmt eftirlit svo ná megi fram markmiðum um hlutlægni við skráningu vinnutíma.

Minnt er á að niðurstaða dómstólsins í áður nefndu máli var m.a. rökstudd með vísan til þess að launafólk er jafnan veikari aðilinn í hverju vinnusambandi. Því sé nauðsynlegt að tryggja að atvinnurekandi sé ekki í aðstöðu til að takmarka fullnustu á réttindum starfsfólks samkvæmt ákvæðum vinnutímatilskipunarinnar. Fyrirkomulag við skráningu vinnutíma sem byggir á hlutlægni styrkir það markmið.

Tímaskráningarkerfi atvinnurekanda verður að vera *áreiðanlegt*, eins og fram kemur í frumvarpi ráðherra, en í því felst að skráning vinnutíma sé rétt, nákvæm og sannreynanleg.

Upplýsingar um vinnutíma starfsfólks verða jafnframt að vera *aðgengilegar*. Í því felst að atvinnurekandi, viðkomandi starfsmaður og eftirlitsaðilar hafi greiðan aðgang að upplýsingum úr tímaskráningarkerfinu.

Þegar atvinnurekandi hefur tekið upp *hlutlægt og áreiðanlegt* tímaskráningarkerfi sem skráir daglegan vinnutíma hvers starfsmanns er hægt að tryggja áreiðanlegt eftirlit með framkvæmd á ákvæðum laga um daglegan og vikulegan lágmarkshvildartíma og vikulegan hámarksvinnutíma.

Verði frumvarpið að lögum er fyrir séð að það mun kalla á nánari útfærslu í samtali stjórnvalda og aðila vinnumarkaðarins og aðlögun að reglum og aðstæðum í einstökum atvinnugreinum. Í kjölfarið verða forstöðumenn stofnana og fyrirtækja kallaðar til verka til þess að hrinda breytingunum í framkvæmd. Mikilvægt er að grundvöllur málsins í texta laganna sé eins traustur og kostur er og veiti skýra leiðsögn til allra hlutaðeigandi aðila.



Friðrik Jónsson,
formaður BHM

Virðingarfyllst,



Ingvar Sverrisson,
sérfræðingur í kjara- og réttindamálum